

**PELATIHAN *GOAL SETTING* UNTUK MENINGKATKAN  
EFIKASI DIRI DAN KINERJA KARYAWAN**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan  
Program Studi Strata II pada Jurusan Magister Psikologi  
Sekllah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Oleh:**

**SUPARMAN**

**S 300 100 012**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PELATIHAN *GOAL SETTING* UNTUK MENINGKATKAN  
EFIKASI DIRI DAN KINERJA KARYAWAN**

**PUBLIKASI ILMIAH**

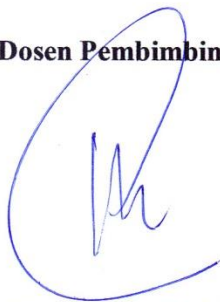
**Oleh:**

**SUPARMAN**

**S 300 100 012**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

**Dosen Pembimbing**



**(Dr. Taufik, M.Si)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PELATIHAN *GOAL SETTING* UNTUK MENINGKATKAN  
EFIKASI DIRI DAN KINERJA KARYAWAN**

**Ditulis oleh:**

**SUPARMAN**

**S 300 100 012**

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 6 Nopember 2017

Dan telah dinyatakan memenuhi persyaratan

Pembimbing utama

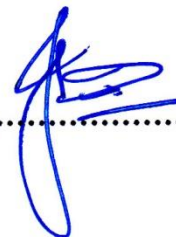
**DR. Taufik, M.Si**

Anggota Dewan I

**Dr. Wiwien Dinar Pratisti, M.Si**

Anggota Dewan II

**Dr. Eny Purwandari, M.Si**



Surakarta, 21 Nopember 2017



**Direktur Sekolah Pasca Sarjana**

**Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd.**

## PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Nopember 20117

Yang membuat pernyataan,

  
**(SUPARMAN)**  
S/300 100 012

## ABSTRAK

### PELATIHAN GOAL SETTING UNTUK MENINGKATKAN EFIKASI DIRI DAN KINERJA KARYAWAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan *goal setting* terhadap efikasi diri dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui dua skala, yakni skala efikasi diri dan skala kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif eksperimen Desain Kelompok Kontrol Pretest-Posttest (*Pretest-Posttest Control Group Design*). Penelitian dilakukan pada karyawan CV Ar-Risalah Cipta Media. Jumlah sampel sebanyak 40 orang laki-laki semua, yang di bagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, cara pembagian kelompok menggunakan teknik random sampling. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan tidak ada perbedaan *efikasi diri* sebelum dengan sesudah pelatihan *goal setting*. Namun ditemukan perbedaan kinerja karyawan sebelum dengan sesudah pelatihan *goal setting*.

Kata Kunci: Goal Setting, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of goal setting training on self efficacy and employee performance. Data are collected through two scales, namely self-efficacy scale and employee performance scale. This study used a quantitative research of the Pretest-Posttest Control Group Design. The research was conducted on employees of CV Ar-Risalah Cipta Media. The number of samples were 40 men, divided into two groups, namely experimental group and control group, group division method using random sampling technique. Based on the results of data analysis showed no difference of self efficacy before with after goal setting training. But found differences in employee performance before with after goal setting training.*

*Keywords: Goal Setting, Self Efficacy, Employee Performance*

## 1. LATAR BELAKANG MASALAH

Peter Drucker, dalam bukunya *Managing for Rezult* (1964) menggambarkan keberadaan sebuah bisnis sebagai entitas pencetak laba. Ketika organisasi bisnis bisa menggerakkan kinerja keuangan, selesailah tugas utama yang diembannya. Sebaliknya, ketika laporan keuangan jalan di tempat atau bahkan turun tajam, tugas gagal diselesaikan (Amin, 2008). Hal senada diungkapkan oleh Zimmerer (2002) bahwa sebab kegagalan sebuah bisnis diantara, yakni Ketidakmampuan Manajemen, Lemahnya Kendali Keuangan, pertumbuhan tidak terkendali. Atau disimpulkan; manajemen, keuangan dan pertumbuhan (Dalam Sopiah & Syihabudin, 2008). Dalam rangka mengejar kinerja keuangan diatas, berbagai perusahaan menerapkan program *human resource* yang canggih, baik dari rekrut dan seleksi yang ketat, utilisasi dan retensi yang tepat serta program training dan pengembangan karyawan yang canggih dilakukan (Hadiyat, 2015).

Karyawan merupakan faktor yang penting bagi organisasi atau perusahaan. Berbagai pihak telah meyakini bahwa karyawan adalah aset penting perusahaan bahkan unsur terpenting untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Perkembangan perusahaan ditentukan oleh tersedianya karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dan memiliki ekspektasi diri terhadap target yang diberikan. Dalam rangka hal diatas diperlukan karyawan yang memiliki PD (rasa percaya) diri dan kemampuan capaian kerja yang tinggi. Capaian sebuah perusahaan tidak terlepas dari tinggi rendahnya capaian setiap karyawan, karena sebagaimana diyakini, bahwa karyawan yang tepat adalah aset terpenting sebuah perusahaan. Maka karyawan yang memiliki rasa PD (percaya diri) yang tinggi dan capaian kerja yang tinggi lah yang memberikan kontribusi besar pada pencapaian perusahaan secara umum. Adapun dalam berbagai literatur sering disebut dengan rasa PD disebut sebagai efikasi diri dan capaian kerja yang disebut dengan kinerja karyawan. CV Arrisalah Cipta Media Surakarta, yang berkedudukan di Solobaru Sukoharjo, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang media cetak, telah melakukan berbagai cara untuk meningkatkan efikasi diri dan kinerja karyawan sehingga diharapkan capaian perusahaan lebih tinggi dari pencapaian tahun-tahun sebelumnya. Namun berbagai cara yang telah dicoba belum ditemukan cara yang paling ampuh untuk peningkatan efikasi diri dan kinerja karyawannya.

Pada penelitian ini peneliti menawarkan sebuah solusi, yang diperkirakan memiliki nilai ampuh untuk peningkatan efikasi diri dan kinerja karyawan, yaitu pelatihan *goal setting*. Peneliti pengen membuktikan bahwa pelatihan *goal setting* mampu meningkatkan keduanya. Peneliti meyakini bahwa ketika efikasi diri dan kinerja seorang karyawan yang tinggi mampu secara otomatis memberikan pengaruh pencapaian kerja tinggi, demikian pula sebaliknya. Efikasi diri adalah faktor psikologis. Adapun efikasi diri disebut sebagai sebagai keyakinan tentang sejauh mana individu mempertahankan kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas atau melakukan suatu tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Bandura lebih jauh juga menjelaskan bahwa efikasi diri tidak berkaitan dengan kemampuan individu yang sebenarnya, melainkan dengan keyakinan yang dimiliki individu (Santrock, 2006). Efikasi diri memiliki nilai positif dan negatif, artinya bahwa ketika individu memiliki efikasi diri yang tinggi akan berdampak pada suatu keberhasilan dan pencapaian tujuan yang diinginkan, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah akan mengalami kegagalan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan. Efikasi diri yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud, tetapi apabila efikasi diri negatif maka seseorang akan enggan untuk mencoba suatu perilaku tertentu (Friedman & Schustak, 2006). Menurut peneliti, faktor efikasi diri seseorang bisa ditingkatkan melalui pelatihan *goal setting*.

Adapun kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005). Menurut peneliti pula, bahwa faktor kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui pelatihan *goal setting*. Lantas, apa itu *goal setting*? *Goal setting* merupakan faktor psikologis yang penting untuk diketahui dalam kaitannya dengan efikasi diri dan kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli di atas *goal setting* adalah penetapan sasaran atau target berorientasi hasil, sehingga akan meningkatkan kinerja dan tercapainya target dari individu yang diselaraskan dengan target dari perusahaan. Locke dan Latham (dalam 2001) menjelaskan, *goal setting* adalah tujuan sebagai pencapaian suatu standar kemampuan tertentu dalam suatu tugas, biasanya terkait dalam batas waktu tertentu. *Goal* atau tujuan yang diharapkan mampu membuat seseorang menjadi lebih maksimal saat bekerja, dan di dunia kerja memiliki

mempengaruhi efikasi diri dan kinerja seseorang. *Goal setting* memberikan visi kepada karyawan yang diselaraskan dengan visi perusahaan, serta memberikan rambu-rambu mengenai kemampuan dari karyawan untuk dapat mencapai visi tersebut. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan efikasi diri tinggi, mempunyai efektivitas dalam kinerjanya, merupakan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional. *Goal setting* yang ditentukan oleh seseorang ataupun perusahaan merupakan modal utama untuk bekerja, sebab tidak mudah menjalankan suatu perusahaan atau organisasi tanpa adanya tujuan, serta mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik lain (Ramadhanti, 2010).

Kondisi perusahaan yang menjadi sasaran penelitian telah menunjukkan adanya kebutuhan dalam peningkatan kemampuan karyawan mencapai target atau *goal* yang ditetapkan. Dan penelitian yang penulis lakukan adalah bagian dari upaya untuk menemukan alternatif penyelesaian masalah yang sedang dihadapi perusahaan. Dari uraian diatas, penulis mengajukan rumusan masalah: "Sejauh mana pelatihan *goal setting* mampu meningkatkan efikasi diri dan kinerja karyawan?"

## 2. METODE PENELITIAN

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Goal Setting*. Sedangkan variabel tergantungan adalah efikasi diri dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di CV Arrisalah Cipta Media, yang beralamat di Jl. DR. Moh. Hatta, Madegondo, Grogol, Sukoharjo. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan CV. Arrisalah Cipta Media Surakarta yang berjumlah 40 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimen dengan desain *pre-post test design*. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan *Goal setting* ini, penulis menggunakan Skala Efikasi Diri dan Skala Kinerja karyawan, angket terbuka mengenai *goal setting* dan observasi.

**Uji Validitas.** Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas penelitian ini dengan menggunakan *bivariate correlation* dengan batasan  $r$  tabel sebesar 0,361. Menurut Azwar (1999) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Tetapi Azwar mengatakan bahwa bila jumlah item belum mencukupi kita bisa menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 tetapi menurunkan batas kriteria di bawah 0,20 sangat tidak disarankan. Untuk pembahasan ini dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan  $r$  kritis pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Cara pembacaan tabel uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ )= $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel atau responden (Ghazali, 2012: 53).

Penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan (signifikansi) sebesar 5% atau probabilitas sebesar 0,05, sehingga dihasilkan  $r$  tabel sebesar 0,235 yang diperoleh dari jumlah 70 responden dikurangi 2 ( $df=N-2$ ). Jika  $r$  hitung lebih besar ( $>$ ) dari  $r$  tabel dan bernilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Instrumen yang dinyatakan tidak valid akan dihilangkan. Berikut adalah hasil *try out* uji validitas instrumen tahap pertama dalam penelitian ini yang telah dihitung dengan menggunakan alat hitung SPSS.

**Tabel 3.1, Hasil Try Out Uji Validitas variable efikasi diri**

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Variable Y1, Efikasi Diri			
Y1.1	0.290	0.235	Valid
Y1.2	0.293	0.235	Valid
Y1.3	0.167	0.235	Tidak Valid
Y1.4	0.504	0.235	Valid
Y1.5	0.121	0.235	Tidak Valid
Y1.6	0.032	0.235	Tidak Valid
Y1.7	0.343	0.235	Valid
Y1.8	0.106	0.235	Tidak Valid
Y1.9	0.307	0.235	Valid
Y1.10	0.435	0.235	Valid
Y1.11	0.360	0.235	Valid
Y1.12	0.262	0.235	Valid
Y1.13	0.114	0.235	Tidak Valid
Y1.14	0.283	0.235	Valid
Y1.15	0.335	0.235	Valid
Y1.16	0.469	0.235	Valid
Y1.17	0.250	0.235	Valid
Y1.18	0.153	0.235	Tidak Valid
Y1.19	0.462	0.235	Valid
Y1.20	0.446	0.235	Valid
Y1.21	0.026	0.235	Tidak Valid
Y1.22	0.258	0.235	Valid
Y1.23	0.553	0.235	Valid
Y1.24	0.185	0.235	Tidak Valid
Y1.25	0.310	0.235	Valid
Y1.26	0.369	0.235	Valid
Y1.27	0.478	0.235	Valid
Y1.28	0.293	0.235	Valid
Y1.29	0.320	0.235	Valid
Y1.30	0.179	0.235	Tidak Valid
Y1.31	0.355	0.235	Valid
Y1.32	0.339	0.235	Valid
Y1.33	0.112	0.235	Tidak Valid
Y1.34	0.204	0.235	Tidak Valid
Y1.35	0.121	0.235	Tidak Valid
Y1.36	0.444	0.235	Valid
Y1.37	0.297	0.235	Valid
Y1.38	0.438	0.235	Valid
Y1.39	0.159	0.235	Tidak Valid
Y1.40	0.249	0.235	Valid



Dari hasil uji validitas (tabel 3.1) pada variabel kinerja karyawan (Y2) sebanyak 24 pertanyaan terdapat 23 pertanyaan yang dikatakan tidak valid yaitu pertanyaan nomor 12 dimana hasil  $r$  tabel lebih kecil ( $<$ ) dari  $r$  tabel sebesar 0,404. Sedangkan 23 pertanyaan dinyatakan valid karena hasil  $r$  hitung lebih besar ( $>$ ) dari  $r$  tabel sebesar 0,404. Maka hasil setelah try out sebagai berikut:

**Tabel 3.2, Hasil Try Out Uji Validitas variable kinerja karyawan**

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Variable Y2, Kinerja Karyawan			
Y2.1	0.666	0.404	Valid
Y2.2	0.626	0.404	Valid
Y2.3	0.646	0.404	Valid
Y2.4	0.582	0.404	Valid
Y2.5	0.549	0.404	Valid
Y2.6	0.469	0.404	Valid
Y2.7	0.456	0.404	Valid
Y2.8	0.520	0.404	Valid
Y2.9	0.615	0.404	Valid
Y2.10	0.500	0.404	Valid
Y2.11	0.560	0.404	Valid
Y2.12	0.372	0.404	Tidak Valid
Y2.13	0.639	0.404	Valid
Y2.14	0.636	0.404	Valid
Y2.15	0.730	0.404	Valid
Y2.16	0.730	0.404	Valid
Y2.17	0.715	0.404	Valid
Y2.18	0.634	0.404	Valid
Y2.19	0.780	0.404	Valid
Y2.20	0.687	0.404	Valid
Y2.21	0.618	0.404	Valid
Y2.22	0.671	0.404	Valid
Y2.23	0.685	0.404	Valid
Y2.24	0.573	0.404	Valid

Skala Efikasi Diri dan angket terbuka mengenai *goal setting* akan diberikan H-2 sebelum pelatihan dimulai untuk mengetahui kondisi subjek sebelum pelatihan. Selama pelatihan digunakan observasi, untuk mengetahui bagaimana proses yang terjadi selama pelatihan berlangsung. Setelah pelatihan dan H+2, diberikan kembali Skala Efikasi Diri dan skala kinerja karyawan. Pengukuran dilakukan tiga kali untuk melihat apakah ada perubahan hasil atau konsistensinya. Berikut desain penelitian:

KE	Y1	X	Y2
KK	Y1	-	Y2

**Keterangan:** KE: Kelompok Eksperimen, KK: Kelompok Kontrol, Y1: Pengambilan data sebelum perlakuan, X: Perlakuan dengan Pelatihan *Goal Setting*, Y2: Pengambilan data setelah perlakuan di H-2 pelatihan

Faktor-faktor *goal setting*: spesifikasi, tingkat kesulitan, penerimaan, adanya *feedback*, bahan evaluasi kinerja, *deadline*, proses belajar, kelompok atau individu. Aspek-aspek efikasi diri: kekuatan (*streght*), tingkatan (*magnitude/level*), keluasan (*generality*). Aspek-aspek kinerja karyawan: kuantitas kerja, kuliatas kerja, tanggungjawab, inisiatif, kerja sama, ketaatan. Pengujian terhadap hipotesis dengan teknik *t-test* dengan bantuan program SPSS Windows Version 16.0. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS versi 16.0 dapat dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 : Hasil Uji homogenitas**

Simbul	UJI	Sig.	Ket. (> 0.05)
Y1	Efikasi diri	<b>0,581</b>	Homogen
Y2	Kinerja Karyawan	<b>0,257</b>	Homogen

**Tabel 4.2 : Hasil Uji normalitas**

Simbul	UJI	Sig. (2-tailed)	Ket. > 0.05
Y1_KE_KK_pre	Efikasi diri, pretest	<b>0,730</b>	normal
Y1_KE_KK_post	Efikasi diri, posttest	<b>0,912</b>	Normal
Y2_KE_KK_pre	Kinerja karyawan, pretest	<b>0,631</b>	Normal
Y2_KE_KK_post	Kinerja karyawan, post-test	<b>0,455</b>	Normal

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diketahui nilai sig. Efikasi diri  $0,581 > 0,05$ , dan sig. kinerja karyawan  $0,257 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan data bersifat homogen. Diketahui nilai sign untuk pengujian pre-test efikasi diri adalah  $0,730 > 0,05$ , posttest efikasi diri  $0,912 > 0,05$ , pretest kinerja karyawan  $0,631 > 0,05$  dan posttest kinerja karyawan  $0,455 > 0,05$  Maka dapat disimpulkan seluruh data bersifat normal.

Diketahui nilai signifikasi sig.(2-tailed), uji *t-test* efikasi diri kelompok eksperimen adalah  $0,0504 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak ada perbedaan antara sebelum pelatihan dengan setelah pelatihan, atau  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

Diketahui nilai signifikasi sig.(2-tailed), uji *t-test* efikasi diri kelompok kontrol  $0,049 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa efikasi diri ada perbedaan sangat tipis antara sebelum pelatihan dengan setelah pelatihan, atau  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Diketahui nilai signifikasi sig.(2-tailed), uji *t-test* kinerja karyawan eksperimen  $0,008 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa efikasi diri ada perbedaan antara sebelum pelatihan dengan setelah pelatihan, atau  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

Diketahui nilai signifikasi sig.(2-tailed), uji *t-test* kinerja karyawan kontrol  $0,048 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa efikasi diri ada perbedaan sangat tipis antara sebelum pelatihan dengan setelah pelatihan, atau  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa uji t-test efikasi diri pretest memiliki sig.(2 tailed)  $0,877 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, tidak terdapat perbedaan antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Uji t-test efikasi diri posttest memiliki sig.(2 tailed)  $0,438 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, tidak terdapat perbedaan antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Uji t-test kinerja karyawan pretest memiliki sig.(2 tailed)  $0,086 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, tidak terdapat

perbedaan antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Uji t-test kinerja karyawan posttest memiliki sig.(2 tailed)  $0,008 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, terdapat perbedaan antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Jadi antara kelompok eksperimen dan kontrol dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan *efikasi diri* sebelum pelatihan dengan sesudah pelatihan. Namun ditemukan perbedaan kinerja karyawan sebelum pelatihan dengan sesudah pelatihan.

Dalam observasi ada dua kegiatan yang menjadi fokus perhatian dari para observer, yakni pembelajaran kooperatif dan AIDA. Pembelajaran Kooperatif adalah sikap saling ketergantungan positif di antara peserta untuk mencapai tujuan pembelajaran. Setiap peserta mempunyai kesempatan yang sama untuk sukses. Aktivitas belajar berpusat pada peserta dalam bentuk diskusi, mengerjakan tugas bersama, saling membantu dan saling mendukung dalam memecahkan masalah. Melalui interaksi belajar yang efektif, peserta lebih termotivasi, percaya diri, mampu menggunakan strategi berpikir, serta mampu membangun hubungan interpersonal.

Catatan di form pembelajaran kooperatif ada beberapa catatan ketika pelaksanaan pelatihan, 1) Catatan observer kelompok A: A4 : leader, A2 : melakukan aktivitas lain (memutar-mutar kertas), A5 : mainan remote AC, A3: aktif menulis notulensi diskusi, A1: main hp saat diskusi. 2) Catatan observer kelompok B : peserta B5 telat. 3) Catatan observer kelompok C: C3 menunjukkan antusiasme yang baik pada sesi satu, dengan terlibat aktif pada kegiatan kelompok, sambil melemparkan joke ketika berdiskusi, C1 terlihat paling kurang menunjukkan antusias, sering diam, tidak banyak berpendapat. 4) Catatan observer kelompok D : D3 leader aktif dalam komunikasi, tanggung jawab individu dalam tugas baik, D1 kalau waktu diskusi/tukar pendapat aktif, tetapi jarang berkomunikasi dengan anggota kelompok sendiri. Catatan observer sesi 2: 1) kelompok A: A2 jatuh 1 kali, A3 jatuh 3 kali, A5 jatuh 1 kali, A4 jatuh 2 kali, A1 tenang. 2) kelompok C: C2 sampai C5 mencatat materi yang disampaikan, C1 tidak mencatat. 3) kelompok D: D2 bersemangat dan mau mencoba sendiri terlebih dahulu ketika game menyusun menara. Catatan observer sesi 4: 1) kelompok A : A4 mendominasi kerja tim, menginstruksi ke anggota, A2 hanya memegang sedotan saja tanpa terlihat merencanakan/ membuat sesuatu, A1 dan A5 membantu kerja tim dari ide A3 dan A4. A1, A3, A4 diskusi sedangkan A2 dan A5 tidak ikut diskusi tentang SMART. 2) Kelompok C: C4 dan C5 banyak mengeluarkan ide dalam pembuatan desain/alat. AIDA adalah bentuk gejala dalam komunikasi efektif, sejauhmana suatu proses komunikasi mendapatkan respon ditunjukkan oleh perilaku subyek yang menggambarkan keterlibatan dirinya selama proses berkomunikasi dengan tema yang dihadapi. AIDA kependekan dari *Attention Interest Desire* dan *Action*. Dan keempat unsur tersebut yang menjadi focus penilaian peserta selama mengikuti pelatihan. Jelasnya, unsur penilaian adalah: A = *Attention*, Perhatian pada tema, I = *Interest*, Minat, ketertarikan, kesukaan pada tema, D = *Desire*, semangat, A = *Action*, aktif (verbal, body). Ada beberapa catatan observer AIDA selama pelaksanaan pelatihan: Sesi 2, Kelompok A :A3 kurang fokus, kelompok B: Catatan tambahan observer : peserta B4 masih terlalu sering fokus dengan hp, dan kelompok D: Catatan tambahan observer: D4 ketika mengalami kegagalan emosinya kurang bisa dikontrol, D1 kontrol emosinya masih belum bisa diatasi dengan baik. Sesi 3, kelompok B : peserta B4 masih terlalu sering terfokus dengan hp. Jika dilakukan analisa hubungan antara pembelajaran kooperatif, AIDA dan tingkat pendidikan, maka akan dihasilkan data pembelajaran kooperatif dan AIDA di atas dapat diberikan kesimpulan: 1. Total nilai pembelajaran kooperatif dari 20 peserta pelatihan adalah 1013 poin, jika di rata-rata maka menghasilkan angka 50,65 dan dari 20 peserta tersebut yang memiliki nilai di atas rata-rata ada 13 orang. Ini berarti dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa para peserta 50,65. Ini menunjukkan bahwa perhatian peserta terhadap pelatihan 56,65%.

Diperkuat dengan catatan observer, bahwa diantara peserta ada yang melakukan aktivitas lain, main remote AC, main HP, terlambat. 2. Total nilai AIDA dari 20 peserta pelatihan adalah 876 poin, jika di rata-rata maka menghasilkan angka 43,8 dan dari 20 peserta tersebut yang memiliki nilai di atas rata-rata ada 10 orang. Ini menunjukkan bahwa dilihat dari unsur AIDA peserta terhadap pelatihan 43,8%. Diperkuat dengan catatan observer, bahwa para peserta kurang focus, sering main HP, ketika mengalami kegagalan kurang mampu mengontrol emosinya. 3. Data pembelajaran kooperatif menunjukkan bahwa yang memiliki nilai diatas rata-rata 13 orang, sehingga bisa disimpulkan bahwa 65% memiliki kecenderungan aktif peserta dalam keterlibatannya selama proses pembelajaran/pelatihan. 4. Data AIDA menunjukkan bahwa yang memiliki nilai diatas rata-rata 10 orang, bisa disimpulkan bahwa 50% terjadi proses komunikasi dan memberikan respon terhadap pelatihan yang dihadapi. 5. Yang memiliki nilai di atas rata-rata pada dua penilaian (pembelajaran kooperatif dan AIDA) adalah 10 orang. Ini menunjukkan bahwa yang memiliki kecenderungan aktif dan memberikan respon terhadap pelatihan 50% dari total jumlah peserta. Jika dilihat dari peserta yang memiliki nilai rata-rata di dua penilaian (pembelajaran kooperatif dan AIDA) dihubungkan dengan latar belakang pendidikan, maka latar belakang sarjana 6 orang dan SLTA 4 orang, selebihnya hanya salah satu penilaian diatas rata-rata atau bahkan kedua penilaian dibawah rata-rata. Ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan aktif dan memberikan respon terhadap pelatihan.

Sesuai dengan tujuan penelitian, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan *goal setting* terhadap efikasi diri dan kinerja karyawan. Sesuai pula dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, bahwa hipotesis penelitian ini menyatakan, ada pengaruh *goal setting* terhadap efikasi diri dan kinerja pada karyawan. Untuk menjelaskan hasil penelitian ini dapat dilihat dari tiga data yaitu hasil penelitian, hasil t-test dan hasil pembelajaran kooperatif dan AIDA. Jika hubungan antar teori *goal setting* dengan efikasi diri dan kinerja karyawan dikaitkan dengan hasil hipotesis, maka teori mengatakan bahwa *goal setting* mampu meningkatkan efikasi diri dan kinerja karyawan. Tetapi hasil uji hipotesisnya memberikan hasil tidak ada perbedaan *efikasi diri* sebelum patihan dengan sesudah pelatihan, dan ditemukan perbedaan kinerja karyawan sebelum pelatihan dengan sesudah pelatihan. Mengapa efikasi diri tidak ada perbedaan antara sebelum dan sesudah pelatihan *goal setting* ?

Data observasi, baik pada bagian pembelajaran kooperatif maupun AIDA akan memberikan penjelasan tentang hal tersebut. Para bagian pembelajaran kooperatif observer mencatat bahwa selama pelatihan sebagian peserta tidak fokus dan melakukan aktivitas lain seperti memutar-mutar kertas, mainan remote AC, main hp saat diskusi, dan ada pula peserta terlambat datang. Data yang hampir sama pada pengamatan AIDA (*Attention Interest Desire* dan *Action*), yaitu kurang fokus, main hp, dan sebagian peserta ketika mengalami kegagalan kurang mampu mengontrol emosinya. Jika analisa pembelajaran kooperatif dan AIDA dihubungkan dengan tingkat pendidikan, bahwa pembelajaran kooperatif menunjukkan perhatian peserta terhadap pelatihan 56,65%, dan AIDA peserta terhadap pelatihan 43,8%. Peserta yang aktif terlibat selama proses pelatihan 13 orang atau 65%. Adapun komunikatif dan responsive terhadap pelatihan adalah 50%. Dan yang memiliki nilai diatas rata-rata di dua penilaian (pembelajaran kooperatif dan AIDA) adalah 10 orang atau 50% dari total jumlah peserta. Pengaruh latar belakang pendidikan peserta terhadap pelatihan, yang memiliki penilaian diatas rata-rata dari dua penilaian, yakni pembelajaran kooperatif dan AIDA, sarjana 6 orang dan SLTA 4 orang, selebihnya hanya salah satu penilaian diatas rata-rata atau bahkan kedua penilaian dibawah rata-rata. Ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan aktif dan memberikan respon terhadap pelatihan.

Jadi jelaslah bahwa pembelajaran kooperatif, AIDA dan latar belakang pendidikan sangat mempengaruhi terhadap hasil pelatihan. Dan analisa inilah yang menunjukkan seberapa perhatian, minat dan semangat serta aktif mereka kepada pelatihan. Data inilah yang menjelaskan hasil penelitian negative, yaitu kurang efektifnya pembelajaran kooperatif serta para peserta kurang memiliki minat semangat dan aktif terhadap pelatihan yang diikuti.

Lebih spesifik lagi jika dilihat dari hubungan faktor, aspek para variabel dihubungkan dengan beberapa kasus lapangan. Hubungan antara *goal setting* dengan efikasi dilihat dari hasil penelitian, bahwa hasil penelitian menunjukkan tiada ada pengaruh antara sebelum dan sesudah pelatihan pada efikasi diri. Dan hubungan antara *goal setting* dengan kinerja karyawan dilihat dari hasil penelitian bahwa pelatihan *goal setting* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor *goal setting* : spesifikasi, tingkat kesulitan, penerimaan, adanya *feedback*, bahan evaluasi kinerja, *deadline*, proses belajar, kelompok atau individu. Aspek-aspek efikasi diri: kekuatan (*streght*), tingkatan (*magnitude/level*), keluasan (*generality*). Aspek-aspek kinerja karyawan: kuantitas kerja, kuliatas kerja, tanggungjawab, inisiatif, kerja sama, ketaatan.

Hubungan antar faktor dan aspek pada variabel-variabel penelitian, dapat dijelaskan bahwa pengaruh pelatihan *goal setting* tidak selalu memberikan pengaruh dua variabel secara langsung, bisa jadi pelatihan memberikan pengaruh positif pada variabel pertama tapi tidak pada variabel kedua, demikian juga sebaliknya, dan kadang justru setelah *goal setting* memberikan pengaruh pada kinerja karyawan baru memberikan pengaruh di efikasi diri. Dalam praktek lapangan sering dijumpai *goal setting* mampu menaikkan efikasi diri tetapi tidak mampu menaikkan kinerja. Hal ini bisa dilihat dari kasus di bagian internet marketing, ketika dalam meeting penentuan *goal setting* bulanan yang diturunkan menjadi *goal setting* pekanan, mereka terlihat sangat antusias sekali tentang target pencapaian, tetapi ketika evaluasi pekanan (hari Senin pagi) ternyata capaian tidak seimbang dengan efikasi yang dimiliki, bahkan capaiannya nol alias tiada hasil. Bisa dijelaskan bahwa secara kekuatan (*streght*) efikasi diri meningkat ketika menerima faktor-faktor *goal setting* baik spesifikasi, tingkat kesulitan dan penerimaan, tetapi ketika dilakukan evaluasi kinerja dengan *deadline* atau batas waktu kerja ternyata hasilnya negatif.

Bisa dijelaskan pula bahwa faktor *feedback*, proses belajar, kelompok atau individu kurang mendapatkan perhatian dari karyawan itu sendiri atau dari atasannya, sehingga faktor-faktor pada *goal setting* tidak tergarap secara sempurna dan menyeluruh akhirnya. Namun, dalam kasus lain, secara efikasi tidak terjadi peningkatan tetapi menghasilkan kinerja positif dalam pencapaian. Hal ini bisa dijelaskan bahwa, kadangkala para karyawan memiliki rasa tanggungjawab dan ketaatan kepada atasan yang tinggi sehingga lebih siap mengambil inisiatif atau kerjasama dengan sesama karyawan, sehingga memberikan hasil positif dalam pencapaian kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Kasus lain yang terjadi pada team marketing majalah, *goal setting* dengan menonjolkan adanya *feedback*, bahan evaluasi kinerja, *deadline*, ternyata memberikan efek cukup signifikan pada kinerja dengan ditandai ketika evaluasi memberikan kuantitas hasil kerja yang cukup baik dibanding dengan bulan-bulan sebelumnya. Hal ini diperkuat dengan pengakuan secara lesan dari team marketing majalah bahwa ketika diadakan *feedback* dan evaluasi lebih semangat. Dan ketika penetapan goal para karyawan merasa tidak percaya diri kalau akan mampu mencapai target yang mereka tetapkan. Hal ini dibuktikan ketika penetapan target harus terjadi tawar menawar angka target dan akhirnya diputuskan target minimal yang ditetapkan. Dan ketika target minimal yang mereka tetapkan sukses akhirnya dinaikkan 100% dari target minimal dan mereka baru siap dan meningkat rasa percaya diri mereka.

Hal ini bisa dijelaskan bahwa kadang efikasi diri seseorang meningkat ketika berani mencoba untuk ambil peran atau dipaksa untuk mengambil sebuah tanggung jawab, ini adalah sebuah uji ketaatan pada atasan, akhirnya mereka berani mengambil inisiatif dan kerjasama antar karyawan akhirnya mampu mencapai kinerja yang lebih baik. Terungkap ketika diadakan evaluasi pekanan, mereka menyatakan bahwa kenaikan capaian tersebut efek dari pembelajaran individu dilapangan, pembelajaran kelompok dan efektivitas evaluasi pekanan serta *feedback* yang diberikan dari HRD. Kasus lain lagi, peserta pelatihan *goal setting* yang melakukan penulisan dan menempel tulisan *goal setting* nya di tempat yang sering dilihat dan dibaca, ternyata memberikan efek waktu yang lebih lama. Dalam kasus ini, beberapa peserta pelatihan *goal setting* yang pernah penulis lakukan di beberapa kota antara tahun 2009 sampai 2012 memberikan kesaksian pada tahun 2015 sampai 2017 bahwa *goal setting* yang mereka tulis telah memberikan energi untuk mewujudkannya walaupun mereka juga mengatakan bahwa capaian tidak 100% tetapi rata-rata diatas 75%.

Dalam kasus yang sama, peserta pelatihan dikurun waktu yang sama menyatakan bahwa pelatihan tersebut tidak memiliki efek. Ketika dilakukan pendalaman ternyata beberapa orang ini tidak melakukan penulisan dan penempelan *goal setting* nya sebagaimana disarankan oleh trainer. Jadi jelas, bahwa penulisan *goal setting* dan selalu berusaha mengingatkan dirinya tentang *goal setting* tersebut memberikan efek yang besar dibanding *goal setting* yang tidak dibantu dengan penulisan dan penempelan goal di tempat yang bisa sering dibaca.

Melihat dan membandingkan antara penelitian dengan kasus dilapangan, pelatihan *goal setting* akan efektif jika ada usaha untuk selalu mengiat goal yang ditetapkan dengan cara menulis dan menempelkan ditembok tempat belajar atau kamar atau tempat yang memungkinkan untuk selalu membacanya. Pelatihan *goal setting* yang tidak ditulis kurang memberikan efek jangka panjang. Adapun Pelatihan *goal setting* dibanding dengan penetapan *goal setting* bulanan dengan mengefektifkan pelaksanaan faktor-faktor *goal setting* dengan menggunakan rentang waktu pendek terbukti lebih efektif. Karena pelatihan *goal setting* kadang memberikan efek waktu terbatas ketika tidak diberikan feedback dan evaluasi berkala, tetapi penetapan *goal setting* bulanan yang diturunkan pada evaluasi pencapaian pekanan lebih memberikan efek positif kepada para karyawan. Jadi evaluasi dan feedback *goal setting* sangat mempengaruhi efektivitas dan dan efek jangka panjang.

Adapun data pendukung yang menjelaskan hasil penelitian diatas adalah, trainer menggunakan metode full permainan dengan dan peserta menyimpulkan sendiri makna materi pada setiap sesi, ini merupakan kesulitan tersendiri bagi para peserta yang memiliki latarbelakang pendidikan dan pengalaman agak rendah.

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, diantara kelemahan-kelemahan tersebut berkaitan dengan pemisahan dua kelompok, antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol menggunakan random, yang berarti memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan, sehingga sangat memungkinkan mereka yang memiliki efikasi diri dan kinerja tinggi akan tetapi menghasilkan nilai skor tinggi, demikian juga sebaliknya. Adapun beberapa penyebab terjadinya kelemahan tersebut adalah, tidak maksimalnya proses pengisian angket pretest.

Hal ini terjadi pada waktu pengambilan data yakni pada Senin tanggal 28 November 2016 bertepatan dengan hari-hari sibuk bagi beberapa bagian. Di antaranya, redaksi sedang menghadapi deadline naskah, bagian gudang sedang packing pengiriman barang ke agen-agen, keuangan sedang sibuk melakukan penagihan karena hari-hari pembayaran, marketing dan iklan pun sedang melakukan komunikasi intensif dengan para agen untuk menentukan order bulan berikut kaitannya dengan jumlah produksi edisi berikutnya. Hal

ini menyebabkan kurang konsentrasi ketika melakukan pengisian angket, bahkan sebagian diantara mereka mengisi angket terkesan asal-asalan saja. Sebab lainnya, ketika pengisian angket posttest sebagian karyawan terkesan malas ogah-ogahan untuk mengisinya. Hal ini lebih terlihat lagi proses pengisian angket posttest, H+2, sebagian mundur sampai dua hari hingga bukan lagi H+2 tapi menjadi H+4. Itupun harus dikejar-kejar untuk segera di isi. Pergantian personal terjadi ketika hari H pelatihan. Pembagian peserta pelatihan, menjadi kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, awalnya sudah fix nama-nama masing-masing, namun ketika sehari sebelumnya, bahkan sebagian di hari pelaksanaan, sebagian tidak bisa hadir di pelatihan karena beberapa sebab sehingga untuk memenuhi kuota jumlah peserta panitia harus melakukan proses lukir atau pergantian sehingga dari peserta diminta untuk ikut pelatihan dengan mendadak yang efeknya mereka kurang fokus. Termasuk kelemahan penelitian, bahwa sebuah penelitian akan memberikan hasil yang berbeda jika dibandingkan dengan penelitian lain, dan ini termasuk faktor keterbatasan ini.

Faktor generalisasi dari hasil penelitian ini terbatas pada populasi dimana penelitian dilakukan sehingga penerapan pada ruang lingkup yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda perlu dilakukan penelitian kembali agar dapat mengungkapkan hasil yang lebih komprehensif khususnya yang berkaitan antara *goal setting* dengan efikasi diri dan kinerja karyawan.

Membandingkan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yakni yang dilakukan Yape (2007), yang berjudul “Pelatihan Goal-Setting pada mahasiswa yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji aktivitas pelatihan *goal-setting* untuk meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pendidikannya di perguruan tinggi.

Subjek yang terseleksi dalam penelitian ini adalah mahasiswa salah satu perguruan tinggi swasta di Surakarta, yang masa studinya lebih dari 5 tahun dan memiliki tingkat kepercayaan diri rendah, sebanyak 22 orang, tetapi hanya 16 orang yang menyatakan bersedia untuk mengikuti penelitian *goal-setting*. Berdasarkan hasil analisis data dengan teknik uji t student antar kelompok dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan tingkat kepercayaan diri yang sangat bermakna antara kelompok subjek yang menerima pelatihan *goal-setting* dan kelompok subjek yang tidak menerima pelatihan *goal-setting*. Penelitian tersebut senada dengan hipotesis penelitian ini, bahwa sebenarnya goal setting mampu meningkatkan efikasi diri dan kinerja karyawan. Adapun yang membedakan hasil adalah pada akurasi proses penelitian dan seleksi peserta pelatihan. Disamping itu, faktor perbedaan hasil penelitian pada populasi dan ruang lingkup serta karakteristik yang berbeda akan memberikan hasil berbeda pula khususnya yang berkaitan antara *goal setting* dengan efikasi diri dan kinerja karyawan.

Perbedaan antara penelitian ini dibanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Yape adalah: 1. Perbedaan pada seleksi. Para peserta di penelitian Yape terseleksi atas kemauan diri, sedangkan pada penelitian ini agak dipaksa, mereka berangkat ke pelatihan adalah bagian tugas kerja, sehingga kedatangan mereka agak terpaksa. 2. Kesiapan peserta. Pada Yape, peserta sudah menyadari tentang kelemahan dirinya yakni terlambat penyelesaian studi, sedangkan pada penelitian ini mereka tidak mengetahui masalah dirinya. 3. Perbedaan hasil penelitian. Pada Yape hasil penelitian positif yakni terbukti *goal setting* mampu meningkatkan tingkat kepercayaan diri, sedangkan penelitian ini tidak terbukti peningkatan efikasi diri tetapi meningkatkan kinerja. Demikian, penjelasan hasil penelitian dari konsep, hasil penelitian, observasi serta kasus dilapangan serta sebab-sebab tidak terbukti hasil penelitian pelatihan *goal setting* memiliki pengaruh positif terhadap efikasi diri dan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan bahwa pelatihan *goal-setting* pada karyawan di CV Arrisalah Cipta Media tidak dapat meningkatkan efikasi diri tetapi meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang pelatihan goal setting mampu meningkatkan efikasi diri seseorang. Perbedaan tersebut disebabkan pada faktor-faktor teknis dan detail pelaksanaan yang berbeda.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pengetahuan kepada para profesional agar memanfaatkan dan menjadikan refrensi penelitian ini dengan berbagai kekurangan dan kelebihan yang ada. Kepada para peneliti yang akan mengambil fokus tema pelatihan *goal setting* agar melakukan penelitian lebih cermat dan hati-hati agar mendapatkan hasil optimal, sehingga penelitian lanjutan sangat diharapkan untuk dapat dilakukan untuk melengkapi dan membenahi keterbatasan penelitian ini. Kepada pimpinan perusahaan, dengan melihat pentingnya efikasi diri dan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan agar selalu berusaha meningkatkan keduanya. Karena kedua hal tersebut berkait langsung dengan keberadaan sebuah bisnis sebagai entitas pencetak laba. Kepada karyawan hendaknya selalu meningkatkan efikasi diri dan kinerja, baik dengan *goal setting* maupun dengan cara yang lain. Hal ini penting karena berkait langsung dengan proses pengembangan diri setiap karyawan, berkait langsung dengan salary atau gaji, salary berkait pula dengan kesejahteraan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Athanasios GP, Dieter, H (2014), *Routledge Companion to Sport and Exercise Psychology*. Global Perspectives
- Amstrong, M, (1999) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Alwisol. (2006), *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Bandura, A (1995), “*Self-efficacy in Changing Societies*”, New York: Cambridge University press
- Bandura, A. and Dale H. Schunk (1981), “Cultivating Competence, self efficacy and Intrinsic Interest Thugh Proximal Self Motivation”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 41 No 3, 1981.
- Bandura, A. (1998), *Self-Efficacy; The Exercise of Control* (terjemahan). New York. W.H., Freeman and Company.
- Drucker, P.F. (1993) *Managing for Results*, Published April 14th 1993 by Harper Business
- Dessler, Garry. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index
- Kabra, G (tt), *Factors Influencing Investment Decision of Generations in India: An Econometric Study*, *Asian Journal Of Management Research Online Open Access publishing platform for Management Research*. 2010, Vol.3, No.2.



- Gibson. J. L., Ivancevich, J., and Donnelley, Jr. J. H. (1985) *Organization, Behavior, Structure, And Proceces*. Texas: Business Publication Inc.
- Hermanto, D (2004), efikasi diri siswa kelas V dalam pemecahan masalah pecahan ditinjau dari tingkat kecemasan matematika, *Jurnal Daya Matematis*, Volume 3 Nomor 1 Maret 2015.
- Hadiyat, Y (2015), *Management HR STIFIn*, Gramedia
- Ivancevich, JM (2008), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta: Erlangga.
- Lodjo, F.S. (2013), Jurnal Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol.1 No.3
- Latham. G. P.. and Seari, L. M. (1979), Importance of Supportive Relationship in Goal Setting. *Journal of Applied Psychology*. **Vol.** 64, No. 2.
- Luthans, F. (2005), *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, AP (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Rivai, Veithzal & Basri (2005) *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ramadhanti AR, Husnia F (2010), *Hubungan Self Efficacy dengan Goal Setting Karyawan PT. Himeria Semata*, UIN Jakarta.
- Schunk, D.H., Meece, J.L. (2006), *Self efficacy development in adolescence*, 71-90. Dalam F. Pajares, dan T.Urdan (editor). *Self Efficacy Beliefs of Adolescent*. Connecticut: Information Age Publishing.
- Sopiah & Syihabudhin (2008), *Manajemen Bisnis Retail*, Pustaka Andi Yogyakarta.
- Santrock (2006), *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga
- Veithzal, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.